

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2022-1679** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Evangélica Nueva Vida, para el periodo 2022-2026.*

Código 39100582012017.

Visto el II Convenio Colectivo de la empresa Asociación Evangélica Nueva Vida, para el periodo 2022-2026, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 15 de diciembre de 2021, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de las personas trabajadoras afectadas; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 8 de marzo de 2022.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 16 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 52

## **II CONVENIO COLECTIVO ASOCIACION EVANGÉLICA NUEVA VIDA**

### **Artículo 1: Partes contratantes.**

El presente Convenio se concierta entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la Asociación Evangélica Nueva Vida.

### **Artículo 2: Ámbito funcional.**

El presente Convenio será de aplicación con excepción de cualquier otro para todas las actividades, tanto presentes como futuras, para las que esté legalizada la Asociación Evangélica de Nueva Vida y para el personal que forme parte de la plantilla cualquiera que sea su clasificación profesional sin más excepciones que las previstas en la Ley.

### **Artículo 3: Ámbito territorial.**

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

### **Artículo 4: Ámbito personal.**

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, conforme dispone el artículo 1.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cualquiera de los centros de trabajo que la Asociación tenga en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como a los trabajadores que ingresen durante el período de vigencia del mismo.

### **Artículo 5: Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2022, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026, prorrogándose en su totalidad por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

### **Artículo 6: Denuncia del Convenio.**

El Convenio deberá ser denunciado antes del inicio de las negociaciones de uno nuevo que lo sustituya, con una antelación de tres meses a la finalización de su vigencia. En caso de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes, el presente convenio se considerará prorrogado tácitamente, por periodos anuales y en todo caso tendrá vigencia hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

### **Artículo 7: Jornada.**

Para todo el año y durante toda la vigencia del Convenio, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal, la permanencia en el puesto de trabajo. La duración de la jornada anual queda establecida en 1.816 horas de trabajo efectivo.

Así mismo, y con el fin de contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado, así como para dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece que el porcentaje de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año sea del 10%.

Por otra parte, los trabajadores dispondrán de hasta 80 horas anuales (proporcionalmente en caso de estar en la entidad menos de un año) para la conciliación familiar: reuniones de colegios, médicos de hijos, realización de documentos y otras gestiones de familiares de hasta 2º grado, cuidado de familiares, ingresos familiares, etc.

Para hacer efectivas estas horas se requiere que, con carácter previo a su disfrute, se comuniquen a la Gerencia y al departamento de Recursos Humanos para llevar un control de las mismas.

CVE-2022-1679

MIÉRCOLES, 16 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 52

Estas horas no podrán ser usadas para otro fin distinto al fijado en éste artículo y la ausencia de preaviso y comunicación, conllevará a que dichas horas no sean retribuidas.

#### **Artículo 8: Vacaciones.**

Las vacaciones retribuidas quedan fijadas para todo el personal en 25 días laborables al año, que se disfrutarán proporcionalmente en aquellos supuestos donde los contratos sean de duración inferior al año.

Aquellas personas que trabajen sólo fines de semana y festivos tendrán derecho a cinco semanas de vacaciones al año, que se disfrutarán proporcionalmente en aquellos supuestos donde los contratos sean de duración inferior al año.

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará obligatoriamente de dos semanas completas del periodo de vacaciones en verano, entendiéndose como tal del 1 de junio al 30 de septiembre, con carácter rotativo y de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores a través de los jefes de departamento. Los periodos de vacaciones, deberán solicitarse por escrito y con la antelación suficiente para que puedan quedar cubiertos los compromisos de sus respectivos programas.

Por regla general las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera:

Dos semanas en verano (1 de junio al 30 de septiembre)

Una semana disfrutada antes del 31 de mayo

Otra semana en el periodo de 30 de septiembre al 15 de diciembre

Los trabajadores tendrán que acordar con su coordinador/a, superior directo o/y compañeros sus respectivas vacaciones.

Anualmente, dentro de los tres primeros meses de cada año, la Asociación elaborará un calendario laboral, que deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo. Éste deberá reflejar los días de trabajo, los días de descanso y fiestas que rigen en la empresa a lo largo del año.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 9: Salario base.**

Para todo el año 2022, el salario base pactado, en función del grupo profesional de cada trabajador, será el reflejado en la tabla salarial que figura como Anexo I del presente convenio colectivo de empresa.

Para el año 2023 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2022.

Para el año 2024 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2023.

Para el año 2025 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2024.

Para el año 2026 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2025.

Para el caso de que, en cualquiera de los años de vigencia del Convenio, el IPC real registrado fuera negativo, no se aplicará subida salarial para el ejercicio correspondiente y tampoco se producirá devolución alguna.

#### **Artículo 10: Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad cada una de ellas del salario base establecido en el presente Convenio.

Ambas partes acuerdan la posibilidad de que las dos pagas extraordinarias vayan prorrateadas en las doce mensualidades del año.

#### **Artículo 11: Dietas y desplazamientos.**

Los trabajadores que, por necesidades de la Asociación, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán:

En concepto de dieta el importe de la comida debidamente justificado.

Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

Desplazamientos: Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,19 euros por kilómetro, actualizándose según establezca la legislación vigente.

No serán de aplicación los gastos de desplazamiento si se utilizan medios propios de la empresa.

#### **Artículo 12: Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad: 4 días naturales si es en Cantabria y 5 en el resto de España.
- c) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día laborable si es en Cantabria y 2 días laborables para el resto de España.
- d) Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.
- e) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario:
  - 4 días: para cónyuge, padres e hijos, tanto consanguíneos como afines.
  - 3 días: para hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines. En ambos casos se incrementará en 2 días si es fuera de Cantabria y precise traslado.
- f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

MIÉRCOLES, 16 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 52

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dicho periodo continuado equivale a quince días laborables.

La Asociación podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad como por acumulación de la lactancia, por el tiempo que duren estos supuestos.

### **Artículo 13: Grupos y categorías Profesionales.**

Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales según lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Los citados grupos profesionales se establecen en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Los grupos profesionales se dividen en niveles en función de las responsabilidades asignadas.

La descripción de los grupos profesionales es la siguiente:

Grupo I: DIRECCION

Nivel A: GERENCIA Y PERSONAL DE DIRECCIÓN

Nivel B: ENCARGADOS

GERENCIA Y PERSONAL DE DIRECCIÓN:

El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales.

ENCARGADOS:

Son las personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa ó realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupo II: TÉCNICOS

Nivel A: TÉCNICOS SUPERIORES

MIÉRCOLES, 16 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 52

Nivel B: TÉCNICOS MEDIOS

NIVEL A: TÉCNICOS SUPERIORES:

En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que no implican responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social o cualesquiera que sea la denominación que en la empresa se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

NIVEL B: TÉCNICO MEDIOS:

Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquellas personas cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Formación: Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada o conocimientos equivalentes equiparados por la Entidad. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

A título orientativo podemos mencionar el puesto de Integrador Social, Técnico en Animación Sociocultural, Técnico en Administración.

Grupo III: SERVICIOS AUXILIARES

Nivel A: MONITORES

Nivel B: AUXILIARES, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA Y OPERARIOS.

NIVEL A: MONITORES

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

#### NIVEL B: AUXILIARES, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA Y OPERARIOS

Son las personas trabajadoras que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Ayudantes de mantenimiento, personal de limpieza, operarios de manufacturas.

#### **Artículo 14: Copia básica de contratos.**

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la Asociación, se dará una copia básica de ese contrato al representante de los trabajadores, que firmará el recibí.

#### **Artículo 15: Contratación Temporal.**

El contrato de Obra o Servicio determinado se podrá utilizar en los casos en los que exista una necesidad de trabajo temporalmente limitada, que esté objetivamente definida, y cuya limitación sea conocida por las partes en el momento de contratar, como límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero.

A estos efectos, se considerarán como obras o servicios determinados, con sustantividad propia, aquellos programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones cuya duración, incierta pero limitada en el tiempo, esté vinculada a la rescisión de un contrato mercantil suscrito entre la Asociación y la empresa para la que presta el servicio o al cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda.

El contrato se extinguirá automáticamente cuando termine total o parcialmente el contrato mercantil que afecte al programa objeto del contrato o se cierre el servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda. Cuando éste se resuelva parcialmente, se podrá producir la extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo suscritos al programa afectado.

Todo lo regulado en este artículo, quedará sujeto a la aplicación de lo dispuesto por el RDL 32/2021 para los contratos de obra o servicio determinado. De tal manera que, los contratos de obra o servicio determinado realizados antes del 31 de diciembre de 2021 que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos de la norma. Los contratos de obra o servicio determinado celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses. A partir de dicha fecha, no se podrán suscribir contratos de obra o servicio determinados.

#### Artículo 16: Preaviso dimisión.

En caso de dimisión del trabajador, éste tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos:

Un mes para los grupos I y II de la tabla y quince días para el personal del grupo III.

#### Artículo 17: Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Asociación, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
3. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural.
5. La falta de aseo y limpieza personal.

Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural.
4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público, clientela, profesionales o a la convivencia.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
8. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.



Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.
2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.
6. Abandonar el trabajo sin causa justificada causando grave perjuicio a la Empresa.
7. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.
8. La Competencia desleal.
9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.
11. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada.
13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.

Sanciones.

Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

De toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia al delegado de personal en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Asociación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 18: Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión mixta paritaria, con la siguiente composición:

Un representante designado por la Junta Directiva y un trabajador designado por la representación legal de los trabajadores.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. La conciliación, mediación, interpretación y vigilancia en la aplicación del presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
3. Intervenir y emitir informe con carácter previo al planteamiento formal de conflicto.

La Comisión se reunirá por convocatoria de las partes realizada por escrito y en el plazo máximo de 10 días desde la convocatoria.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de Sistemas de Resolución de Conflictos, y en concreto a los establecidos en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que pudiera sustituirle durante la vigencia del presente convenio colectivo mediante su Organismo de Resolución de Conflictos Extrajudiciales (ORECLA).

#### **Artículo 19: Procedimiento Extrajudicial de Conflictos Laborales.**

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, según lo establecido en el artículo 82.3 E.T., y para cuantos otros conflictos, las partes se someten expresamente al VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que pudiera sustituirle durante la vigencia del presente convenio colectivo, mediante su Organismo de Resolución de Conflictos Extrajudiciales de Cantabria (ORECLA).

Por tanto, las partes en conflicto deberán acudir al ORECLA:

- A. PRECEPTIVAMENTE como requisito previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.
- B. OBLIGATORIAMENTE cuanto así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a discrepancias durante la negociación de convenios colectivos o pactos y en discrepancias en los periodos de consultas de los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otro conflicto laboral colectivo individual o plural ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA se equipará al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social cuando así fuese necesario.

MIÉRCOLES, 16 DE MARZO DE 2022 - BOC NÚM. 52

### DISPOSICIÓN FINAL

**Primera:** Para cuanto no esté previsto en el presente Convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

### ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022					
GRUPO PROF.	DESCRIPCION	NIVEL	CATEGORIA	SALARIO AÑO	SAL. MES (14 PAGAS)
GRUPO I	DIRECCION	NIVEL A	GERENCIA Y PERSONAL	28.118,85 €	2.008,49 €
		NIVEL B	ENCARGADOS	25.158,91 €	1.797,07 €
GRUPO II	TECNICOS	NIVEL A	TECNICOS SUPERIORES	20.719,09 €	1.479,94 €
		NIVEL B	TECNICOS MEDIOS	16.279,41 €	1.162,81 €
GRUPO III	SERV. AUXILIARES	NIVEL A	MONITORES	15.524,64 €	1.108,90 €
		NIVEL B	AUX - LIMPIEZA - OPERARIOS	13.847,75 €	989,13 €

2022/1679

CVE-2022-1679